

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO ECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

A APLICABILIDADE DA PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES
NOS LUCROS OU RESULTADOS DAS EMPRESAS

MARILZA DA SILVA

FLORIANÓPOLIS - 1999

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

CENTRO SÓCIO ECONÔMICO

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

**A APLICABILIDADE DA PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES
NOS LUCROS OU RESULTADOS DAS EMPRESAS**

Trabalho de conclusão de Curso submetido ao departamento de Ciências Contábeis, do Centro Sócio Econômico, da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Acadêmica: **MARILZA DA SILVA**

Orientador: Prof. **ALEXANDRE ZOLDAN DA VEIGA**

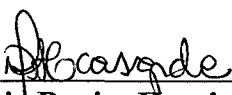
FLORIANÓPOLIS - 1999

A APLICABILIDADE DA PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS DAS EMPRESAS

Autora: Acadêmica MARILZA DA SILVA

Esta monografia foi apresentada como trabalho de conclusão do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina, obtendo a nota média de 9,0, atribuída pela banca examinadora integrada pelos professores abaixo nomeados:

Florianópolis, 24 de março de 1999.


Profª. Maria Denize Henrique Casagrande
Coordenadora de Monografia do CCN

Professores que compuseram a banca examinadora:


Prof. Alexandre Zoldan da Veiga
Presidente


Prof. Rubens Diniz

Membro


Prof. Joaquim José de Santanna

Membro

***“O futuro pertence àqueles que acreditam
na beleza de seus sonhos”***

ELEANOR ROOSEVELT

AGRADECIMENTOS

A Deus, que me iluminou e deu forças para superar mais esta etapa da minha vida.

A minha mãe, que sempre me ajudou e incentivou a percorrer e a vencer os difíceis caminhos durante o curso.

Ao meu esposo Marcos, e ao meu filho Vitor, que sempre me ajudaram dentro de seus alcances e compreenderam a necessidade de tempo disponível que eu precisava.

Ao Prof. Alexandre Zoldan da Veiga, que com sua dedicação, experiência e capacidade, me orientou na execução deste trabalho.

Finalmente, aos demais professores do curso, e a todos que direta ou indiretamente contribuíram para o desenvolvimento desta monografia e para a minha formação acadêmica.

RESUMO

A presente monografia teve como objetivo abordar a aplicação da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas. Para se chegar a esses objetivos, foi desenvolvido uma pesquisa sobre as questões que envolvem o assunto.

Iniciou-se pela verificação da necessidade de mudança do comportamento do meio empresarial, principalmente por causa da globalização do mercado, observando-se que a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados serve como um dos meios de alavancagem para um maior sucesso empresarial.

Foram observadas as origens da participação, tanto no Brasil, como no exterior. Realizou-se a transcrição e análise da Medida Provisória que rege a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, dando ênfase a cada ponto importante da Medida Provisória como por exemplo, o prazo de adoção do sistema, a periodicidade de pagamento da participação aos trabalhadores, da não incorporação ao salário, a tributação do Imposto de Renda sobre a participação, da não aplicação do Princípio da Habitualidade, os mecanismos de composição de litígios, etc., para que empresários e trabalhadores tenham a noção exata de como funciona o regime da participação.

Esta monografia também destacou a distinção entre lucros e resultados, observando pontos a serem examinados, como o resultado financeiro, vendas de ativos, empresas com atividades em locais diversos, situações que devem estar bem claras nas negociações para não haver mau interpretação e nem conflitos na hora da distribuição da participação, examinando a importância de se fazer metas objetivas e claras para a obtenção do pacto da participação, e enumerando sugestões de metas para o seu estabelecimento.

Foram expostos dois modelos básicos de acordo de participação, um sobre o acordo de participação nos resultados e outro na participação dos lucros, que podem servir de base para um pacto entre empresa e empregados, mas sempre deixando claro que cada empresa tem suas particularidades, e o acordo deverá ser fechado em virtude disso.

Demonstrou-se a situação atual da distribuição da participação no Brasil, mostrando exemplos de algumas empresas que estão compartilhando seus lucros, e demonstrando com mais profundidade duas empresas, a Xerox do Brasil S.A. e a empresa catarinense Marisol S.A., e citando alguns objetivos alcançáveis pela adoção da participação.

Fez-se um apanhado da situação da distribuição de lucros e resultados no exterior, como nos estados Unidos, na Inglaterra, na França, na América Latina, e por fim, foram feitas algumas considerações finais e sugestões sobre o tema estudado.

SUMÁRIO

RESUMO

CAPÍTULO I	10
1.1 INTRODUÇÃO	10
1.1.1 Considerações iniciais	10
1.1.2 Formulação do Problema	11
1.1.3 Objetivos	11
1.1.4 Justificativa	12
1.1.5 Fundamentação Teórica	13
1.2 METODOLOGIA	14
1.2.1 Metodologia da Pesquisa	14
1.2.2 Limitações da Pesquisa	15
1.2.3 Estrutura do trabalho	15
CAPÍTULO II	17
2.1 As necessidades de mudanças	17
2.2 As origens da participação nos lucros ou resultados no exterior	19
2.3 As origens da participação nos lucros ou resultados no Brasil	20
2.4 A MEDIDA PROVISÓRIA	23
2.4.1 Análise da medida provisória	26
2.4.1.1 O caráter flexível da regulamentação	26
2.4.1.2 Diferença entre lucros e resultados	27
2.4.1.3 O prazo para a adoção do sistema da participação nos lucros ou resultados	28
2.4.1.4 Da não incorporação ao salário	28
2.4.1.5 A periodicidade de pagamentos da participação aos trabalhadores	29
2.4.1.6 O sistema de participação pode ser deduzido do Imposto de Renda Pessoa Jurídica	29
2.4.1.7 Os pagamentos de participação aos trabalhadores serão tributados na fonte	29
2.4.1.8 Da não aplicação do Princípio da Habitualidade	29
2.4.1.9 As empresas sem fins lucrativos não poderão adotar a medida provisória	30
2.4.1.10 Mecanismos de composição de litígios	30
CAPÍTULO III	32
3 - DISTINÇÃO ENTRE LUCROS E RESULTADOS	32
3.1 Do resultado	32
3.2 Do lucro	33
3.2.1 Pontos a serem observados na adoção da participação nos lucros	34
3.2.1.1 Resultado financeiro	34
3.2.1.2 Venda de ativos	35
3.2.1.3 Empresas com atividades em locais diversos	35
3.3 AS METAS DE NEGOCIAÇÃO	35
3.3.1 Sugestões de metas	37
3.3.2 Controle do pactuado	38
3.4 MODELOS DE PARTICIPAÇÃO	38
3.4.1 Projeto I - ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS	39
3.4.2 Projeto II - ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS	41

3.5 A SITUAÇÃO ATUAL DA DISTRIBUIÇÃO NO BRASIL	46
3.5.1 Exemplos de empresas que estão compartilhando seus lucros	46
3.5.2 A experiência de empresas pioneiras	48
3.5.2.1 Xerox do Brasil S.A.	48
3.5.2.2 Marisol S.A.	48
3.5.3 Objetivos Atingíveis pela adoção da participação	49
3.6 A SITUAÇÃO ATUAL DA DISTRIBUIÇÃO NO EXTERIOR	49
<i>CAPÍTULO IV</i>	51
4.1 Considerações finais	51
4.2 Sugestões	52
<i>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</i>	53

CAPÍTULO I

A finalidade deste capítulo é apresentar a forma pela qual foi desenvolvido este trabalho, sendo que ele será dividido em duas seções. Na primeira, será apresentada a introdução da pesquisa e na segunda, a metodologia a ser empregada na execução da mesma.

1.1 INTRODUÇÃO

Esta primeira seção conterà as considerações iniciais acerca do tema a ser estudado, a formulação do problema e os objetivos que se pretende alcançar com a presente pesquisa.

1.1.1 Considerações iniciais

A participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, embora possa ser considerada como um instrumento moderno e competitivo na economia de mercado, em busca do mínimo custo e da máxima produtividade, integralizando o trabalhador no resultado do empreendimento, tem seus registros já há algum tempo na História do Brasil.

Os registros apontam que, em 1919, o Deputado Deodato Maia apresentou o primeiro projeto de lei a respeito do assunto; na tentativa de torná-la uma realidade normativa, mas sem sucesso.

Mais tarde, na Constituição de 1946, a possibilidade de participação nos lucros ou resultados estava presente, mas requerendo lei que a pudesse regulamentar. A partir desta Constituição de 1946 o Poder Constituinte tem mostrado preocupação com a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados. Mas, mesmo assim, passaram-se quase cinquenta anos sem a regulamentação efetiva da matéria.

No ano de 1988, foi promulgada a Constituição Federal que está em vigor até hoje, e nela também está previsto a participação dos empregados nos lucros ou resultados das empresas, condicionando-a a lei que a regulamentasse; mas nesta constituição houve a desvinculação total com a remuneração do trabalhador, isentando de encargos a participação, dando um passo maior nas esperanças para a sua regulamentação.

1.1.2 Formulação do Problema

Mas até hoje, nenhuma lei regulamentou a matéria. A resistência dos principais interessados na implementação dessa participação fez com que a temática transpassasse praticamente intocada. Empregadores de um lado, colocavam o lucro como o objeto principal, se preocupando apenas com o capital aplicado. Trabalhadores, do outro lado, afastavam essa discussão por não quererem entrar na lógica da empresa.

São muitas as dificuldades para a regulamentação da matéria de aplicação geral; pois a situação varia de empresa para empresa. Um exemplo dessa dificuldade, é o elevado número de projetos de lei que têm por objetivo regulamentar a matéria, mas permanecem inertes no trâmite parlamentar.

O Governo Federal do Brasil houve por bem tentar regulamentar a matéria, utilizando-se da edição de medidas provisórias a respeito do assunto, a primeira assinada pelo então Presidente da República Itamar Franco em 29/12/1994 e as demais vem sendo reeditadas com pequenas alterações pelo atual Presidente Fernando Henrique Cardoso.

São várias as questões práticas formuladas pelos participantes da questão. Por exemplo: Quando a base de cálculo da negociação é o lucro, como fica o “resultado financeiro” da empresa ? Devem os trabalhadores participarem do prejuízo financeiro pela má gerência? Tais resultados, na maioria das vezes, não se relacionam com o esforço do trabalhador .

A questão da participação dos trabalhadores nos lucros é uma realidade que precisa ser encarada de frente pelos integrantes do resultado capital/trabalho, ou seja, os empresários e os seus respectivos empregados; e porquê não está sendo feito ? Já existem empresas que estão pondo em prática a participação dos trabalhadores nos lucros. O que será que falta para a aplicação da participação de forma mais abrangente? Faltam esclarecimentos? Pois esta aplicação trás benefícios a todos : trabalhadores mais interessados e integralizados com o que está acontecendo na empresa, e em consequência os empresários também estarão ganhando, com melhores resultados operacionais e sociais.

1.1.3 Objetivos

O objetivo geral deste trabalho é o de fazer um estudo das questões que abrangem a aplicação da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas.

Proporcionando um embasamento teórico e prático; dando uma contribuição desta temática para que os empresários, seus colaboradores e também os sindicatos possam negociar esta participação e chegar a uma conclusão de como ajustá-la.

No que se refere aos objetivos específicos, estes estão assim definidos:

- Estabelecer a origem histórica da participação;
- Discriminar as principais normas e medidas que regem a participação nos lucros ou resultados;
- Fazer a interpretação e elucidando pormenores a Medida Provisória que rege a participação;
- Fixar as metas de negociação, demonstrando de que forma pode ser apurado a participação nos lucros ou resultados;
- Demonstrar como é a tributação na participação dos lucros ou resultados;
- Mostrar modelos e exemplos de empresas que adotam a distribuição de lucros ou resultados aos empregados;
- Comentar a situação atual da distribuição de lucros e resultados no Brasil e no Exterior.

1.1.4 Justificativa

Quando se norteia ao assunto: “ Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa”, a visão não deverá ser dirigida somente para o interesse imediato do trabalhador, mas também para a possibilidade de se estimular o lucro, uma vez que essa aliança trará tranquilidade para o dia-a-dia da empresa, bem como a certeza de que o trabalhador é participante ativo da receita, que se voltará, igualmente, para um benefício comum.

A humanidade caminha com um mesmo propenso objetivo: “crescimento com justiça social”; e nada mais justo que as empresas que têm a participação dos trabalhadores em todas as fases de operacionalização e até mesmo na hora de comprar seus produtos, que dêem uma parcela de participação também nos seus resultados ou lucros. Desta forma, as empresas estariam cumprindo suas metas na sociedade, mostrando que seus objetivos também estão voltados para o bem social.

Cada vez mais, as empresas de um modo geral, estão sendo obrigadas a demonstrar que estão fazendo algo pela sociedade, e com isto a adoção do Sistema de Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados deve ser caminho sem volta no rumo das negociações entre empresas e seus trabalhadores.

E é por esses motivos que se fará esse trabalho, dando uma contribuição para a estimulação da implementação do Sistema de Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados.

1.1.5 Fundamentação Teórica

A base teórica está baseada na fundamentação constitucional e legal sobre o tema proposto.

No Brasil, há muito se cogita na implementação da participação nos lucros, tendo a idéia surgido por intermédio de políticos e juristas.

A Constituição Federal de 1946, foi a primeira a citar a participação nos lucros, estabeleceu o Art. 157, IV:

“ - A Legislação do Trabalho e da Previdência Social obedecerão aos seguintes preceitos, além de outros que visem à melhoria da condição dos trabalhadores:

IV - Participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar.”

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, em seu Art. 621, cuja redação foi dada em 28 de fevereiro de 1967, já sugeria a participação nos lucros, indicando a via coletiva, para que aquela se estabelecesse. Os termos desse artigo citado por *Wilson de Souza Campos Batalha*, Direito do trabalho, p.88:

“As convenções e os acordos poderão incluir entre suas cláusulas disposições sobre a Constituição e funcionamento de comissões mistas de consulta e colaboração no plano da empresa e sobre a participação nos lucros. Essas disposições mencionarão a forma de constituição, o modo de funcionamento e as atribuições das comissões, assim como o plano de participação; quando for o caso.”

Em 17 de outubro de 1969, a Constituição estabeleceu em seu Art. 165,V:

“- A constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem a melhoria de sua condição social:

V - integração na vida e no desenvolvimento da empresa com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, segundo for estabelecido em lei.”

A Constituição Federal de 05 de outubro de 1988, cita a participação dos trabalhadores nos lucros, no seu Art. 7, em seu inciso XI:

Art. 7 - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social:

.....
“ XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei. ”

Em 29 de dezembro de 1994, foi publicada a Medida Provisória N.794, a primeira a tratar da participação dos trabalhadores no lucros ou resultados das empresas, assinada pelo Presidente da República Itamar Franco, depois foi reeditada pelo Presidente Fernando Henrique Cardoso em 27 de janeiro de 1995 e até hoje vêm sendo reeditada com pequenas alterações.

1.2 METODOLOGIA

A atual seção abrangerá a metodologia adotada na execução deste trabalho. Primeiramente será feito um comentário sobre o que é monografia e a apresentação da metodologia a ser utilizada na pesquisa. Após, serão expostas algumas limitações relativas à mesma e demonstrada a estrutura do presente trabalho .

1.2.1 Metodologia da Pesquisa

A monografia é definida por Inacio Filho (1994;p.59) como sendo “uma síntese de leituras, observações, reflexões e críticas, desenvolvidas de forma metódica e sistemática por um pesquisador que relata a um ou mais destinatários um determinado escrito que seja o resultado de suas investigações, as quais por sua vez tem origem em suas inquietações acadêmicas”.

A pesquisa a ser realizada caracteriza-se como um estudo exploratório de natureza teórica, e para a realização deste trabalho, é essencial a utilização de um conjunto sistemático de métodos, que auxiliarão no desenvolvimento das etapas do programa.

Este conjunto de sistemas de métodos que serão utilizados é conhecido como Metodologia Científica.

No entender de Asti Vera (1989, p.08). “Metodologia é o estudo analítico e crítico dos métodos de investigação e de prova”. Deste ponto de vista, pode-se definir a metodologia como a descrição, análise e avaliação crítica dos métodos de investigação.

A utilização da metodologia para a ordenação do esforço mental é indiscutível, pois proporciona maior segurança no desenvolvimento da pesquisa e uma considerável economia de tempo.

A realização da pesquisa será dividida nas seguintes etapas:

1º - Coleta de dados: através do levantamento bibliográfico encontrado em livros, boletins e artigos sobre o devido assunto;

• 2º - Classificação dos dados: os dados serão classificados na ordem estabelecida para o desenvolvimento do tema;

3º - Análise e interpretação dos dados: nesta fase será desenvolvido e detalhado os assuntos que responderão as questões do tema proposto, dando fundamento para a tomada de decisões;

4º - Conclusões: será mostrado os resultados finais e sua importância no objetivo final do trabalho.

1.2.2 Limitações da Pesquisa

O desenvolvimento da pesquisa está limitado ao fato de que este trabalho é de cunho teórico, não sendo testado na prática.

Outra limitação da presente pesquisa é decorrente do tempo disponível para a sua realização, devido ao fato de seu desenvolvimento se dar juntamente com as disciplinas do curso de graduação.

A pesquisa, finalmente, está também limitada, ao prazo estipulado para o encerramento das atividades de coleta de dados e aos objetivos que se pretende alcançar .

1.2.3 Estrutura do trabalho

O presente trabalho encontra-se dividido em quatro capítulos. No primeiro será feita a introdução, que conterá as considerações iniciais sobre o tema, a formulação do

problema, os objetivos a serem alcançados, as justificativas para se abordar sobre o assunto, a sua fundamentação teórica e a metodologia adotada na execução desta monografia.

O segundo capítulo abrangerá a dificuldade das empresas de se adaptarem ao mercado globalizado, a importância de se aplicar a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados como uma forma de modernização, demonstrar as origens históricas e uma revisão bibliográfica sobre o assunto.

O terceiro capítulo, por sua vez, demonstrará os caminhos que as empresas podem tomar para adotar esta participação, com modelos, citando alguns exemplos de empresas que praticam a participação.

Por fim, o quarto capítulo é composto das conclusões e considerações finais acerca do tema desenvolvido.

CAPÍTULO II

Este capítulo está dividido em seções que abordarão a teoria que cerca o tema em estudo, mostrando uma visão geral sobre as origens e as leis que regem a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados.

2.1 As necessidades de mudanças

Não tem sido indolor o processo de adaptação às transformações contínuas dos últimos anos. Nossas organizações, de repente, passaram a deparar-se com a concorrência não mais do vizinho de bairro ou cidade, nem mesmo de outro estado ou região: o concorrente, hoje, pode estar nos EUA, na Europa, no Japão, nos Tigres Asiáticos. E concorrer com organismos de fora traz grandes inquietações, como confirma Geraldo M. Ribeiro:

“A diferença de cultura e de valores econômicos influencia sobremaneira no preço de venda. Afinal, os custos de mão de obra, os encargos sociais, os impostos diretos e indiretos, os custos de matérias-primas, a tecnologia, a precariedade da estrutura rodoviária, os juros internos, as taxas portuárias, o treinamento dos recursos humanos – tudo isso interfere de forma decisiva no custo final abrindo ou fechando mercados”¹

Essas mudanças tem provocado um estado contínuo de desconforto nas organizações. Premidas pelo tempo, pela urgência da competitividade, a maioria das empresas acaba revendo seus processos, repensando seus objetivos, valores, alterando, muitas vezes, sua rota em direção ao sucesso. Os tempos são propícios à mudanças, há muita abertura, oportunidades, mas os riscos são maiores. O simples fato de se perder de vista a dimensão das mudanças, tem feito com que muitas empresas fiquem de fora do mercado.

Claro que nenhum desses organismos quer isso. E, portanto, lançam mão dos mais variados artifícios para incrementar sua saúde. Busca-se aumentar a produtividade mediante

¹ . Geraldo M. Ribeiro, Informativo Profissional, Revista SERHUMANO, p.36.

uma concentração maior dos funcionários nos trabalhos realizados, melhorar o processo das necessidades, e conforme as contribuições dos trabalhadores, algo que ninguém faria melhor do que eles próprios; melhorar o ambiente; atender melhor o cliente interno e externo; aumentar a satisfação das pessoas; inovar; criar; crescer; enfim, participar. Cada um desses itens, extraídos de uma enorme lista, pode ser adotado das mais diversas formas, de acordo com o perfil da empresa. O que nem sempre pode-se entender é como que uma empresa imagina melhorar, por exemplo, a qualidade do processo sem melhorar a qualidade das pessoas que nele trabalham.

Uma das formas utilizadas pelas empresas para continuar competindo, é o de abrir mão de modelos convencionais de remuneração que pregam a rigidez hierárquica e salários praticamente fixos sem maiores atrativos, para uma forma mais moderna de remuneração onde todos buscam de forma solidária o melhor para a organização e para todos que trabalham nela.

Esta forma moderna de remuneração se chama *Remuneração Variável*, como é definida por Vicente P. Filho:

“A política da remuneração de uma organização é um conjunto de diferentes formas de recompensa que se complementam e buscam alinhar atitudes e comportamentos com os objetivos organizacionais. Dentro das várias formas que podem compor este mix, as alternativas de remuneração variável são justamente aquelas que mais adequadamente vinculam a busca de resultados com a recompensa”².

A remuneração variável pode ser classificada em dois grandes grupos: a participação nos lucros, onde tem como base os resultados globais da empresa; e a segunda: a remuneração por resultados, que parte de metas e objetivos negociados entre empresa e funcionários. Estes tipos de remunerações provocam um tipo de alavancagem pouco observado pelos empresários - seus próprios empregados - que sem custos adicionais, com esse incentivo, estarão muito mais interessados em promover o lucro e melhorar os resultados, pois terão também uma fatia dos resultados da empresa.

². Vicente P. Filho, Remuneração Estratégica, p.83.

2.2 As origens da participação nos lucros ou resultados no exterior

A participação nos lucros ou resultados, embora possa ser considerada um instrumento moderno de remuneração, tem registros históricos muito antigos, ou seja, de mais de um século e meio.

A origem do sistema da participação nos lucros remonta, para alguns historiadores, numa fábrica de vidro, em 1797, nos Estados Unidos da América.

Na França, o primeiro registro sobre o tema corresponde ao decreto de 1812, de Napoleão Bonaparte, em benefício dos artistas da Comédia Francesa. Ainda na França, temos outro registro da concessão de participação nos lucros, no ano de 1842, como relata Francisco Antonio de Oliveira:

“ Contam os doutrinadores que naquele ano, Monsieur Leclair encerrou seus balanços, apurou os lucros e, reunindo os seus empregados, sem outras explicações, entregou-lhes, em moeda corrente, considerável parcela do superávit obtido. Ao mesmo tempo surgiram os adversários. Conta-se que Leclair fora chamado perante as autoridades policiais, apontado como elemento nocivo à coletividade, perigoso à ordem social, revolucionário disposto a ultrapassar os limites tradicionais da sociedade de então ”³.

Avançando um pouco no tempo, temos registros em outros países como relata Sólton de Almeida Cunha:

“ Na Espanha , em 7 de julho de 1903, foi apresentado ao Congresso projeto de lei prevendo a redução nas contribuições dos indivíduos e sociedades que concedessem participação nos lucros a seus empregados.

Na América Latina, a questão também é antiga, iniciando sua peregrinação histórica, a partir de 1917, no México, por meio do art.123, VI, da Constituição que consagrou, como direito dos trabalhadores, a participação nos lucros das empresas.

No Chile, a matéria foi regulamentada pelo Código de Trabalho de 13 de maio de 1931.

Na Venezuela, o decreto de 17 de dezembro de 1938 introduziu a participação obrigatória nos lucros das empresas. A Constituição de 5 de julho de 1947 consagrou o direito dos

³ . Francisco Antonio de Oliveira, Comentários aos Enunciados do TST, p.607-8.

empregados à participação nos lucros, sendo a questão regulada pelo Código do Trabalho de 21 de outubro de 1947.

Na Bolívia, a Constituição de 1938, em seu art. 122, determinou o estabelecimento de regime de participação nos lucros das empresas. A Constituição de 1945, em seu art. 127, estabeleceu que a lei determinaria o sistema de participação dos empregados e operários nos lucros das empresas.

Na Colômbia, a participação dos empregados nos lucros das empresas foi prevista pelo Decreto n. 2.474, de 19 de julho de 1948, e complementada pelos Decretos n.8.817/49 e 71/50.

No Peru, a matéria foi regulamentada pelo Decreto-Lei n. 10.908, de 3 de dezembro de 1948, aprovado pela Junta Militar de Governo, em atenção ao art.45 da Constituição daquele país”⁴

Pode-se perceber que, na América Latina, a questão da participação dos empregados nos lucros das empresas vem sendo discutida já há algum tempo, por se tratar de matéria importante para o crescimento da empresa, para o desenvolvimento do capital, para o incentivo do trabalho e para a harmonia entre as partes.

2.3 As origens da participação nos lucros ou resultados no Brasil

No Brasil, têm-se registros que, no começo deste século, começou-se a cogitar na implantação da participação nos lucros, tendo a idéia surgido por intermédio de políticos e juristas.

A primeira tentativa foi em 1919, pelo Deputado Deodato Maia que apresentou um projeto de lei à Câmara, mas sem sucesso para a sua implementação. Depois, somente em 1946 a Constituição Federal incluiu em sua Carta Magna, a norma que está até hoje inerte no inciso IV do art. 157.

Estabeleceu o art. 157, IV, da Constituição Federal de 1946:

“ Art. 157. A legislação do trabalho e da previdência social obedecerão aos seguintes preceitos, além de outros que visem à melhoria da condição dos trabalhadores:

IV – Participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar”.

⁴. Sólon de Almeida Cunha, Da Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados da Empresa, p.5.

Pode-se perceber, que a efetivação da participação nos lucros ficou condicionada aos termos e formas a serem estabelecidos em lei ordinária, mas a lei acabou nada determinando, pois a questão não chegou a ser regulamentada.

Posteriormente, a Constituição de 1967, em seu art.158, V, ampliou o modelo anteriormente adotado, estabelecendo:

“ Art. 158. A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que nos termos da lei, visem à melhoria de sua condição social:

V – integram na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e , excepcionalmente, na gestão, nos casos e condições em que forem estabelecidos”.

Em boa parte, o assunto sofreu igual destino, como na Constituição de 1946, ou seja, relutância e dificuldade dos legisladores em regulamentá-la. Novamente a participação não chegou a ser regulamentada, mas resultou na criação do Programa de Integração Social – PIS, como relata Amauri Mascaro Nascimento:

“ Princípio do qual resultou a criação do Programa de Integração Social – PIS, mais tarde acoplado ao Programa de Assistência ao Servidor Público – PASEP; aquele para o setor privado, e formado pelos recolhimentos efetuados pelas empresas com base no seu faturamento e na renda indicada nas declarações para fins tributários; este último para o setor público. Ambos não se caracterizam rigorosamente como uma participação direta nos lucros da respectiva empresa, mas como forma participativa num fundo geral das empresas e que contemplou o trabalhador de baixa renda, especialmente, com um pagamento anual, que se convencionou chamar décimo quarto salário, além de retiradas, de valor inexpressivo, na aposentadorias”.⁵

No regime das Constituições de 1946, 1967 até meados de 1988, as iniciativas espontâneas, de algumas empresas, de favorecer os empregados com planos de participação nos lucros foram limitadas diante das interpretações que concluíram no aumento dos encargos

⁵. Amauri Mascaro Nascimento, Curso de direito do trabalho, p.576.

trabalhistas . Mesmo assim, não impediu que algumas empresas adotassem o sistema, mesmo sem lei que regulamentasse a participação.

Pode-se citar como exemplo, a empresa paulista Semco S. A., que desde 1987, as comissões da fábrica e empresa negociam a distribuição dos lucros. O processo revela como uma bem administrada e democrática discussão pode render bons resultados para ambos os lados da relação capital-trabalho. A empresa tem em mente que o método traz resultados, em termos de produtividade, a longo prazo.(Fonte: Revista Serhumano, 11/95,p.14)

Outro exemplo que pode ser citado é a empresa João Fortes Engenharia S.A., uma das maiores e mais bem sucedidas do ramo da construção civil do país, que possui plano de participação desde 1963; e em 1972, além da participação em dinheiro, os empregados passaram a ter acesso ao capital acionário da Empresa. (Fonte: Revista Serhumano, 11/95,p.16).

Em 1988, a Constituição Federal que está vigente até hoje, estipulou no art. 7º, XI:

“ Art.7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XI - Participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei”.

A norma constitucional acima transcrita trouxe inovações perante as normas até então apresentadas pelas outras duas constituições de 1946 e 1967. Houve a determinação que a participação, além de incidir nos lucros também pode incidir sobre os resultados e desvinculou a prestação recebida a tal título da remuneração.

A Constituição de 1988 reacendeu o interesse na participação dos lucros ou resultados, expressando sua *desvinculação da remuneração*. Até então, a Justiça do Trabalho determinava que a parcela denominada “participação nos lucros”, paga com habitualidade, fosse integrada à remuneração do trabalhador, tendo que pagar todos os encargos sociais sobre a mesma. Mas com essa inovação, a participação nos lucros ou resultados está totalmente isenta de encargos trabalhistas, como na incidência do FGTS, das contribuições previdenciárias, nas férias, 13º Salário, horas extras, etc.

Após esta norma ser promulgada na Constituição de 1988, foram encaminhados para aprovação, 21 Projetos de Lei, de 1988 à 1994, mas nenhum projeto chegou a ser aprovado pelo Congresso Nacional.

Foi então que o Poder Executivo, no dia 29 de dezembro de 1994, publicou no Diário Oficial, a Medida Provisória n. 794, a primeira a tratar da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, assinada pelo então Presidente da República Itamar Franco. Em 27 de janeiro do ano seguinte, com o n. 860, a Medida Provisória foi reeditada pelo atual Presidente Fernando Henrique Cardoso; e até hoje, a Medida Provisória tem sido sucessivamente reeditada, a cada 30 dias, sem que seja votada pelo Congresso Nacional.

- A reedição sucessiva da medida provisória se deve ao fato de que uma medida provisória só tem validade de um mês, após isso perderá sua eficácia se não for convertida em lei pelo Congresso Nacional.

2.4 A medida provisória

Inicialmente, cumpre destacar, que as medidas provisórias que estão sendo publicadas a cada mês, algumas delas sofrem pequenas alterações da medida provisória original. Portanto a Medida Provisória n. 1.769-54 de 11-02-99 por ser a reedição mais completa e atualizada, servirá de base para o presente trabalho. Decorre daí a necessidade de transcrevê-la em todos os seus artigos:

“Art. 1º - Esta Medida Provisória regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento entre capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição.

Art. 2º - A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descrito, escolhidos pelas partes de comum acordo:

I – comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria;

II – convenção ou acordo coletivo.

§ 1º - Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos de participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para

revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

I – índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa ;

II – programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

§ 2º - O instrumento de acordo celebrado será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores.

§ 3º - Não se equipara à empresa, para os fins desta Medida Provisória:

I – a pessoa física;

II – a entidade sen fins lucrativos, cumulativamente:

a - não distribua resultados, a qualquer título, ainda que indiretamente, a dirigentes, administradores ou empresas vinculadas;

b - aplique integralmente os seus recursos em sua atividade institucional e no país;

c - destine o seu patrimônio à entidade congênere ou ao poder público, em caso de encerramento de suas atividades;

d - mantenha escrituração contábil capaz de comprovar a observância dos demais requisitos deste inciso, e das normas fiscais, comerciais e de direito econômico que lhe sejam aplicáveis.

Art. 3º - A participação de que trata o artigo 2º não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

§ 1º - Para efeito de apuração do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir como despesa operacional as participações atribuídas aos empregados nos lucros ou resultados, nos termos da presente Medida Provisória, dentro do próprio exercício de sua constituição.

§ 2º - É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação no lucros ou resultados da empresa em periodicidade inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil.

§ 3º - Todos os pagamentos efetuados em decorrência de planos de participação nos lucros ou resultados, mantidos espontaneamente pela empresa, poderão ser compensados com as obrigações decorrentes de acordos ou convenções coletivas de trabalho atinentes à participação nos lucros ou resultados.

§ 4º - A periodicidade semestral mínima referida no parágrafo anterior poderá ser alterada pelo Poder Executivo, até 31 de dezembro de 1999, em função de eventuais impactos nas receitas tributárias.

§ 5º - As participações de que trata este artigo serão tributadas na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos no mês, como antecipação do imposto de renda devido na declaração de rendimentos da pessoa física, competindo à pessoa jurídica a responsabilidade pela retenção e pelo recolhimento do imposto.

Art. 4º - Caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução do litígio:

I – mediação;

II – arbitragem de ofertas finais.

§ 1º - Considera-se arbitragem de ofertas finais aquela em que o árbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes.

§ 2º - O mediador ou o árbitro será escolhido de comum acordo entre as partes.

§ 3º - Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência de qualquer das partes.

§ 4º - O laudo arbitral terá força normativa, independentemente de homologação judicial.

Art. 5º - A participação de que trata a artigo desta Medida Provisória, relativamente aos trabalhadores em empresas estatais, observará diretrizes fixadas pelo Poder Executivo.

Parágrafo Único – Consideram-se empresas estatais as empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas, e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto.

Art. 6º - Fica autorizado, a partir de 9 de novembro de 1997, o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, observando o artigo 30, inciso I, da Constituição.

Parágrafo Único – O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de quatro semanas, com o Domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras previstas em acordo ou convenção coletiva.

Art. 7º - Ficam convalidados os atos praticados com base na Medida Provisória nº 1.769-53 de janeiro de 1999.

Art. 8º - Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação. (FERNANDO HENRIQUE CARDOSO; Edwardo Amadeo).

Como se compreende pelo texto transcrito, a medida provisória estabelece que a participação nos lucros deverá ser objeto de consenso entre empregadores e empregados. E, para isso, é necessário o entendimento dos pontos básicos da medida provisória, que são os seguintes:

- **toda empresa deverá estabelecer com seus empregados juntamente com um representante do sindicato da classe, uma forma de participação nos lucros ou nos resultados;**
- **os critérios podem ser índices de produtividade, qualidade, lucratividade ou programas de metas;**
- **o acordo deve contemplar regras claras de participação, como mecanismos de medição, periodicidade da distribuição e período de vigência;**

- o instrumento de negociação deverá ser arquivado no sindicato dos trabalhadores;
- os pagamentos a título de participação ficam livres de encargos trabalhistas ou previdenciários;
- as participações atribuídas aos funcionários podem ser deduzidas como despesa operacional pela pessoa jurídica;
- o imposto de renda na fonte devido pelos empregados deverá ser recolhido pela empresa;
- a participação não deverá substituir ou complementar a remuneração devida a qualquer empregado;
- Não se aplica o Princípio de Habitualidade;
- Esta medida provisória não se aplica às empresas sem fins lucrativos;
- Quando a negociação resultar em impasse, poderá ser utilizado como solução de litígio, a mediação ou a arbitragem de ofertas finais.

2.4.1 Análise da medida provisória

Após o destaque dos dados básicos da medida provisória, será feita uma análise desses pontos, para melhor compreensão.

2.4.1.1 O caráter flexível da regulamentação

A medida provisória que regulamenta a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados salienta o caráter flexível, como argumenta Octávio Bueno Magano:

“ A característica mais saliente da regulamentação em causa é o seu caráter flexível. Ao invés de enumerar mil e uma exigências condicionantes de programas de participação, como ocorria com vários projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional, sabiamente limitou-se o legislador a estabelecer parâmetros sobre a matéria, deixando o conteúdo dos programas de participação para ser estabelecido através de negociação coletiva entre a empresa e comissão escolhida pelos respectivos empregados”⁶.

⁶. Octávio Bueno Magano, Participação em Lucros..., p.42.

De fato, a análise da medida provisória não deixa dúvidas de que ela pretende fixar um parâmetro a ser observado pelas partes interessadas, disciplinando critérios mínimos para a implementação da participação nos lucros ou resultados e possibilitando ampla margem para a negociação entre a empresa e os empregados.

2.4.1.2 Diferença entre lucros e resultados

O inciso 1º do art. 2º do texto legal estabelece:

“§ 1º - Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos de revisão do acordo, podendo ser considerados entre outros, os seguintes critérios e condições:

- a - índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;*
- b - programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente”.*

Merece destaque o fato de a medida provisória tratar da participação nos lucros ou resultados das empresas, não determinando, necessariamente, a participação nos lucros. De acordo com a regulamentação em exame, as empresas poderão convencionar, com seus empregados a participação não nos lucros, mas em programas de metas, qualidade, entendidos como *resultados*.

Ressalta Ricardo Mariz de Oliveria:

“ Os critérios e condições sugeridos no disposto transcrito revelam nitidamente duas coisas, quanto ao método de determinação da participação dos trabalhadores:

- a lei não impõe que se adote pura e simplesmente o lucro total da pessoa jurídica num determinado período de tempo;

- a lei permite inserir critérios e condições os mais variados possíveis, ligados ou não à contribuição que o trabalho traga para a produção dos resultados da empresa”⁷.

Em outras palavras, ao referir-se à “participação nos lucros ou resultados”, a medida provisória deixa clara a possibilidade de se vincular a concessão do benefício à produtividade ou à obtenção de determinados objetivos, e não, exclusivamente, ao lucro.

No próximo capítulo, as hipóteses de negociação e de base de cálculo da participação serão estudados mais profundamente.

2.4.1.3 O prazo para a adoção do sistema da participação nos lucros ou resultados

Interessante observar que a medida provisória não define prazo máximo para o início das negociações ou pagamento dos benefícios. A ausência de tais aspectos tem possibilitado a interpretação de que não se trata de uma obrigação, uma vez que, não tendo sido prevista a implementação da participação, em termos de prazo, não é possível obrigar a empresa a adotá-la.

Sólon de Almeida Cunha argumenta sobre a facultatividade da adoção do sistema de participação nos lucros ou resultados:

“ A medida provisória estabelece que a participação seja implementada através de acordo entre empregadores e empregados, e que não existe acordo compulsório. Não se pode obrigar patrões e trabalhadores a celebrarem acordo, ficando patente que, em não havendo acordo entre as partes, não se institui a participação.

Não a penalidade, imposta pela medida provisória, às empresas que deixarem de pactuar a participação nos lucros ou resultados com seus empregados. Trata-se de norma sem caráter punitivo. Porém, podem os sindicatos, no exercício da prerrogativa de negociação, comparecer às empresas reivindicando a participação nos lucros ou resultados, em busca de acordo plúrimo de trabalho com assistência sindical. Essa a razão pela qual sugerimos que a empresa deve antecipar-se ao sindicato e, com toda calma, negociar com seus trabalhadores. A negociação com os empregados facilita a estipulação de metas, e das formas de controle da produtividade e do refugo”⁸.

2.4.1.4 Da não incorporação ao salário

Outro aspecto positivo da medida provisória em análise é que a participação nos lucros ou resultados não se incorpora ao salário, conforme se verifica no art. 3º. Sendo assim, de forma alguma, poderá ser a participação integrada para cálculos de 13º salário, férias, FGTS e descanso semanal remunerado, não entrando também no cálculo dos encargos sociais, como o INSS e o PIS.

Ressalta Amauri Mascaro Nascimento:

“ A prestação paga como participação nos lucros ou nos resultados está expressamente ‘desvinculada da remuneração’,

⁷ . Ricardo Mariz de Oliveira, Participação dos empregados nos lucros e nos resultados das empresas, p.73-4.

⁸ . Sólon de Almeida Cunha, Da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, p.112.

isto é, não constitui salário e , por via de consequência, não pode ser computada: a) no pagamento do salário devido ao empregado; b) na base de incidência dos depósitos do FGTS, das contribuições previdenciárias e de outros tributos cujo fato gerador seja a remuneração do empregado; c) no cálculo de adicionais, indenizações e outras prestações que incidam sobre a remuneração”⁹.

2.4.1.5 A periodicidade de pagamentos da participação aos trabalhadores

Como declara a medida provisória no seu art. 3º, inciso 2º, é proibido o pagamento com periodicidade inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil. Assim, o pagamento poderá ocorrer no máximo em duas vezes no ano civil, uma no primeiro e outra no segundo semestre, mesmo que não haja um intervalo de seis meses entre os dois pagamentos.

2.4.1.6 O sistema de participação pode ser deduzido do IR Pessoa Jurídica

Conforme o art. 3º, inciso 1º, as participações atribuídas aos empregados poderão ser deduzidas pela pessoa jurídica como despesa operacional, para efeito de apuração do lucro real, dentro do próprio exercício de sua constituição.

2.4.1.7 Os pagamentos de participação serão tributados na fonte

As participações serão tributadas na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos no mês, como antecipação do imposto de renda na declaração de rendimentos da pessoa física, competindo à pessoa jurídica a responsabilidade pela retenção e pelo recolhimento do imposto.

2.4.1.8 Da não aplicação do Princípio da Habitualidade

A medida provisória no seu art. 3º afasta, expressivamente, a aplicação do princípio da habitualidade à participação nos lucros ou resultados. Note-se que o texto em exame deixa claro que a participação em questão, além de não incidir em outras verbas de

⁹ . Amauri Mascaro Nascimento, Curso de direito do trabalho, p.570.

natureza trabalhista, só poderá ser exigida quando se verificar a ocorrência de lucro ou, no caso do resultado, quando se implementarem as condições preestabelecidas.

2.4.1.9 As empresas sem fins lucrativos não poderão adotar a medida provisória

A medida provisória deixou de fora as entidades sem fins lucrativos, proibindo a utilização do programa de participação nos lucros ou resultados. Como enfatiza, Carlos Eduardo Moreira Ferreira:

“As empresas sem fins lucrativos até podem implantar programas com esta finalidade, mas não terão isenção de encargos sociais. Na minha opinião, é coerente que não se possa implantar um programa de participação nos lucros já que essas empresas não tem fins lucrativos. Mas a medida provisória deveria permitir a aplicação do programa de participação nos resultados, afinal resultado não é lucro e os funcionários dessas empresas também têm o direito de ser melhor remunerados tendo como base o alcance de algumas metas”¹⁰.

2.4.1.10 Mecanismos de composição de litígios

O art. 4º da Medida Provisória n. 1.698-49 prevê, caso a negociação, visando a participação nos lucros ou resultados da empresa, resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução do litígio: a) mediação; b) arbitragem de ofertas finais.

A **mediação**, como é interpretada pelo jurista Amauri Mascaro Nascimento:

“ é uma técnica de composição dos conflitos caracterizada pela participação de um terceiro, o mediador, cuja função será ouvir as partes e formular propostas. As partes não estarão obrigadas a aceitar as propostas. Só se comporão havendo acordo de vontade entre ambos”¹¹.

A **arbitragem** também é uma forma de composição dos conflitos, uma vez que a questão será decidida não por um juiz, mas por uma pessoa ou órgão escolhidos entre as partes. É importante ser ressaltado que a Medida Provisória dita a “ arbitragem de ofertas

¹⁰ . Carlos Eduardo Moreira Ferreira, Informativo Profissional, Revista SERHUMANO, p.24.

¹¹ . Amauri Mascaro Nascimento, Curso de direito do trabalho, p.543.

“ finais”, assim entende-se que o árbitro, ao decidir, terá que escolher uma das propostas na íntegra, seja dos empregados ou dos empresários.

Tal entendimento é ressaltado por Arion Sayão Romita:

“ O árbitro é obrigado a optar por uma das últimas propostas formuladas pelas partes para a decisão, ou seja, as partes negociam até o fim e o árbitro não pode adotar uma decisão própria; as partes apresentaram, cada qual, sua oferta e o árbitro escolhe uma delas. As medidas provisórias definem: considera-se arbitragem de ofertas finais aquela em que o árbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes ”¹².

• A advogada Sylvia Romano também faz sua declaração perante esta questão:

“ Quando surge um impasse entre o empregado e o empregador, a Medida Provisória prevê a nomeação de um mediador, que irá intermediar as discussões, e de um árbitro, para decidir qual modelo de programa ou valores deve ser utilizado. O árbitro tem poder decisivo e o seu laudo não precisa ser homologado pela Justiça, além de ter força de lei, o que significa que nem os juizes poderão mudar a sua decisão. As pessoas que irão exercer a função de mediador e árbitro devem agradar ambas as partes. Caso isso não aconteça, cabe ao Ministério do Trabalho escolher os profissionais. A presença do mediador e do árbitro com certeza aliviará o trabalho do Ministério e agilizará muito o processo ”¹³.

Este capítulo encerra os assuntos que abrangem a teoria a cerca da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, e no próximo capítulo será feito um exame das formas de se aplicar esta participação.

¹² . Arion Sayão Romita, *Participação dos empregados nos lucros*, p.27.

¹³ . Sylvia Romano, *Informativo Profissional*, Revista SERHUMANO p.15.

CAPÍTULO III

Neste capítulo serão abordados as formas de se aplicar a Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados das Empresas; fazendo a distinção entre lucros e resultados, destacando situações importantes que devem ser observadas na sua implantação, e mostrando exemplos de empresas que fazem a participação de lucros e resultados.

3 - DISTINÇÃO ENTRE LUCROS E RESULTADOS

A nossa Carta Magna de 1988, no seu art. 7º, em seu inciso XI, estabelece:

“ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

-XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei”.

O texto constitucional assegura aos trabalhadores a participação nos lucros ou resultados da empresa. Neste caso a Lei Maior não estabelece, necessariamente a participação nos lucros, dando como alternativa, a participação nos resultados.

3.1 Do resultado

Na participação nos resultados, a empresa estabelece metas e distribui o benefício conforme os números alcançados na produtividade, qualidade, redução de custos, desperdícios e outros. *Para Valentin Carrion:*

“ A participação nos resultados (e não nos lucros), poderá ser aproveitada criativamente sobre outros fatores, inclusive no estímulo à produtividade, de evidente interesse nacional. Nesse sentido, é viável a vinculação ao volume de vendas e até às variáveis de custos de produção. A empresa poderá negociar um prêmio aos seus empregados, vinculando a economias de combustíveis, matéria-prima, energia, tempo, mão-de-obra, etc. Ou ao desempenho de suas vendas ou a próprio faturamento. As metas podem ser fixadas, atingidas e

medidas no período que for mais conveniente para as duas partes”¹⁴.

Esta definição amplia o campo para adoção de programas de remuneração variável, permitindo que cada empresa elabore um plano que melhor atenda às suas necessidades. Esta forma de remuneração tem sido usada já há décadas. Um exemplo clássico de uso são as bonificações para equipes de vendas, que com a aplicação da participação nos resultados através da Medida Provisória essas bonificações não terão mais incidências de encargos, caso a empresa adote e estabeleça a aplicação da Medida Provisória.

3.2 Do lucro

•

A participação dos trabalhadores sobre os lucros da empresa, se difere da participação nos resultados sobre os seguintes aspectos :

- *“primeiro, não costuma utilizar fórmulas ligando indicadores e resultados a prêmios ou aumento de salários, e*
- *segundo, não está necessariamente ligada a práticas de administração participativa. O recebimento das participações é vinculado aos resultados globais da empresa. Idealmente, estabelece-se uma fórmula que determina a divisão de lucros após terem atingido certo nível”¹⁵.*

A participação nos lucros se difere da participação nos resultados, pelo fato dos trabalhadores, ao invés de terem a participação pelas metas alcançadas, terão sua participação sobre os lucros da empresa.

Para que se estabeleça a participação nos lucros, tem que ficar claro sobre qual lucro da empresa que recairá a participação, pois para o Direito Tributário e para as Ciências Contábeis, é gênero que admite várias espécies, tais como, lucro bruto, lucro líquido, lucros acumulados, lucro após o IR, para citar algumas.

Todas as situações devem ser analisadas na escolha da base de cálculo; e, para isso , será exposto como que se determina todas as fases da Demonstração do Resultado do

¹⁴ . Valentin Carrion, *A participação nos lucros*, p.457.

¹⁵ . Vicente Picarelli Filho, *Remuneração Estratégica*, p.85-6.

Exercício de uma empresa , tal como é conceituada e definida pela Lei n. 6.404 das Sociedades Anônimas , em seu art. 187, que se apura da seguinte forma:

- a receita bruta de vendas e serviços, menos as deduções de vendas, os abatimentos e os tributos sobre a receita bruta, redundando na receita líquida das vendas e serviços;
- o custo das mercadorias e dos serviços, *redundando no lucro bruto*;
- as despesas com a receita de vendas e serviços, as receitas e despesas financeiras, as despesas gerais e administrativas, e outras receitas e despesas operacionais, *redundando no lucro ou prejuízo operacional*;
- as receitas e as despesas não operacionais, , *redundando no resultado do período antes da contribuição social e do imposto de renda sobre o lucro*;
- as provisões para a contribuição social e o imposto de renda, *redundando no resultado do período após as duas provisões*;
- as participações de debêntures, empregados, administradores e partes beneficiárias, e as contribuições para instituições ou fundos de assistência ou previdência de empregados, *redundando no lucro ou prejuízo líquido do período, ou seja, no resultado final e global do período*.

A definição desse conceitos é importante para a abertura das negociações, mas ainda não é tudo. Há diversas questões , quanto aos critérios de apuração dos lucros, que precisam compor as metas de negociação. Não se tem proposta genérica, aplicável a todas as empresas, mas, necessariamente, deverá haver entendimento entre as partes, de forma criteriosa, evitando o litígio futuro na apuração do lucro.

3.2.1 Pontos a serem observados na adoção da participação nos lucros

Entre as muitas questões que devem ser observadas, quando da aplicação da participação nos lucros da empresa, serão evidenciado algumas delas:

3.2.1.1 Resultado financeiro

Os resultados financeiros, devem ser tratados com atenção, pois existem casos em que os empregados poderão ganhar e outros em que poderão perder.

Com lucro operacional, a empresa pode ter prejuízo na especulação financeira como nas bolsas de valores e mercados financeiros. Devem os trabalhadores participar do prejuízo pela má gerência na especulação do capital? E quanto ao lucro financeiro pela excelente gerência na especulação do capital ?

A participação no lucro é gerada pela conjugação trabalho/capital ou é uma participação no resultado final da empresa jurídica ? Essa questão deve ser respondida antes da fixação da meta de negociação sobre o resultado financeiro.

3.2.1.2 Venda de ativos

• A venda de ativos permanentes, cuja aquisição ou existência, os trabalhadores nada contribuíram, poderão acrescentar ou diminuir o lucro final da empresa. Como ficam essas situações? A demonstração de resultados da empresa é dividida em resultados operacionais e em resultados não operacionais, onde o resultado positivo ou negativo da venda de ativos da empresa entraria no segundo, não sendo um resultado operacional. Por isso a meta de negociação deve examinar essa matéria, com as várias hipóteses de influência no resultado, e se a mesma fará parte ou não da meta de participação.

3.2.1.3 Empresas com atividades em locais diversos

Há empresas que mantêm estabelecimentos e filiais espalhadas em locais geograficamente distintos, embora possam ou não conservar a unidade do produto. O lucro global pode não ser o critério adequado, pois pode prejudicar uma das unidades que tem grande desempenho e resultados satisfatórios. Uma das possibilidades é a de o lucro ser criteriosamente setorizado.

3.3 AS METAS DE NEGOCIAÇÃO

Como foi visto até agora, a Medida Provisória não ensina como deve ser feita a distribuição entre os funcionários, não estabelece o percentual, muito menos de que forma será feita a medição da participação. Graças a essa liberdade dada pela Medida Provisória, cada empresa pode projetar seu plano conforme suas necessidades e possibilidades, dentro da realidade da organização.

Quando iniciar as negociações, um fato importante deverá ser notado, a igualdade de distribuição, onde todos os funcionários, da produção, vendas, administração, tenham os mesmos direitos na hora de distribuir os resultados. Pode haver percentuais diversos do valor a repartir por nível funcional, sendo certo que todos do mesmo nível devem receber igual proporção.

A Advogada Sylvia Romano ressalta:

“O programa pode beneficiar todos os funcionários, independente das metas alcanças por departamento ou pessoa, ou ainda criar um sistema de créditos para o desenvolvimento de cada profissional ou departamento, que será distribuído conforme a atuação de cada um. Pode-se também mesclar as duas opções, destinando uma parcela do resultado para ser dividido irmanamente e uma outra parcela dividida entre departamentos e pessoas, com base nas avaliações”¹⁶.

Ao negociar o empregador deve ter em mente que o programa deve ser apresentado da forma mais clara possível, pois a simplicidade e a confiança são o melhor caminho para a negociação. Os empregados devem estar por dentro e saber percentuais de lucro líquido, de tributos, de despesas operacionais, de desperdícios da empresa, para que juntos possam encontrar a harmonia das metas de negociação, e assim estimular o interesse pelas atividades da empresa e aumentar a sua competitividade de mercado.

Para que as negociações da implantação da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados dêem certo, existem algumas sugestões que podem ajudar, citadas por Júlio Lobos:

- *certifique-se que a empresa tem condições financeiras de manter o plano de PL. Não espere que este resolva seus problemas de produtividade, mas assegure-se que irá ser um complemento de um bom salário e não seu substituto;*
- *estabeleça objetivos muito claros. Depois desenhe um plano de PL que atinja ESSES objetivos e não outros. Não descuide de um forte esforço de comunicações internas;*

¹⁶ . Sylvia Romano, *Informativo Profissional Ser Humano*, p.16

- *simule antes de implantar. Pergunte às pessoas que vão se beneficiar do plano de PL quais são as características mais desejadas;*

- *as características do plano de PL devem ser desenhadas para motivar. A tendência atual é a personalização, evitando-se planos que se apliquem da mesma maneira a todos os beneficiários. A idéia é que estes tenham condição de dizer como o plano poderia satisfazer melhor suas necessidades;*

- *a contribuição da empresa deve ser suficientemente generosa para encorajar os empregados a aumentar os lucros. Comunique-se com eles a respeito do plano de PL o tempo todo e de maneira transparente”¹⁷.*

- Essas recomendações feitas por Júlio Lobos, tem realmente grande importância para a implantação de um programa de participação, onde empresa e trabalhadores deverão sair da mesa de negociações, cientes e esclarecidos sobre a implantação do sistema.

3.3.1 Sugestões de metas

Existe uma enorme variedade de pontos a estipular como metas, que podem ser pactuadas em planos de participação dos trabalhadores nos lucros, ou em programas de resultados. Assim pode-se sugerir:

- lucro líquido;
- lucro operacional;
- receita bruta;
- lucro presumido;
- margem de lucro operacional;
- percentual de lucro em razão da folha de pagamento;
- redução de perdas;
- alongamento de manutenção;
- redução de ciclos de trabalho;
- aumento de produtividade;
- custo de manutenção da mercadoria em estoque;

¹⁷ . Júlio Lobos, *A participação dos trabalhadores nos lucros das empresas*, p.16.

- baixa de refugo;
- queda de consumo;
- qualidade;
- segurança;
- satisfação do cliente.

É importante ressaltar que as metas devem ser convidativas e atingíveis, com bons indicadores de desempenho e ampla divulgação durante o período a que se refere a participação.

3.3.2 Controle do pactuado

Outra questão determinante da meta de negociação é a forma de fiscalização da base de cálculo desejada pelas partes. A fiscalização se faz mais necessária, principalmente quando se trata da distribuição em cima do lucro líquido da empresa.

Seja qual for a forma de controle das informações escolhida pelas partes, os empregados tem o direito de averiguar a veracidade dos lançamentos contábeis. É sabido que a maioria dos trabalhadores não estão afetos aos números contábeis. Muitos, nem se quer viram, uma vez na vida, um balancete empresarial.

A participação de um empregado técnico no assunto pode ajudar na diminuição da desconfiança. Outra forma de amenizar a desconfiança seria a contratação de uma auditoria externa, a ser realizada por empresa escolhida e paga pelas partes à época do pacto.

3.4 MODELOS DE PARTICIPAÇÃO

Cada empresa deverá formalizar juntamente com seus empregados a participação nos lucros ou resultados, examinando suas características e particularidades, para assim estipular metas e formar um acordo, obedecendo as normas básicas da Medida Provisória que trata sobre o assunto.

Para melhor exemplificar esses acordos, serão expostos dois projetos básicos, um tratando da participação nos resultados e outro demonstrando a participação nos lucros.

3.4.1 Projeto I - ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Entre as partes, de um lado os empregados da empresa _____ através de seus representantes _____, regularmente eleitos e que doravante passam a se denominar: Comissão de Representantes dos Empregados, ou Simplesmente Empregados e , do outro lado a Empresa _____, neste ato representada pelos Srs. _____, designados para representá-la nas negociações e definições da participação dos seus empregados, nos lucros ou resultados, conforme definido em Medida Provisória com força de lei, doravante denominadas apenas como Empresa.

Fica ajustado o presente acordo que regerá a relação entre as partes de __/__/__ a __/__/__:

I • As condições aqui ajustadas, o foram através de livre negociação, entre as partes, o que viabilizou a melhor forma de participação dos empregados nos ganhos econômicos a serem auferidos pela empresa;

II As partes realçam que esse avanço nas suas relações vem ao encontro do estabelecimento de uma relação mais estreita visando uma parceria duradoura.

As partes estão cientes das regras definidas na Medida Provisória tais como:

- c) A participação aqui definida não se confunde com a remuneração, não a substituindo nem a complementando;
- d) A participação aqui definida não servirá de base à incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário e não se lhe aplicará o Princípio da Habitualidade;
- e) A empresa poderá deduzir como despesa operacional a participação resultante e distribuída de acordo com o aqui pactuado na apuração do seu lucro real, dentro do próprio exercício;
- f) A participação aqui definida será tributada na fonte, individualmente e em separado de qualquer outra remuneração;

III As regras, aqui definidas serão demonstradas ao fechamento de cada balancete mensal pela empresa, para acompanhamento dos empregados;

IV Para aferição da participação, aqui ajustada, a empresa e os empregados observarão no período, os seguintes parâmetros:

1) PERDA ZERO

Menor ou igual a 2% = 20%

Superior a 2% e inferior a 3% = 10%

Superior a 3% ou inferior a 4% = 5%

O cálculo da perda zero terá a seguinte forma :

Matéria Prima usada Kg / Produtos Produzidos menos 5% de perda natural Kg

FATURAMENTO

2) ATINGIMENTO MENSAL E ACUMULADO

Igual ou superior a 100% = 50%

Menos de 100% e superior a 90% = 35%

Inferior a 90% e superior a 80% = 20%

3) ÍNDICES DE PRODUÇÃO

Igual ou maior a 98% do previsto = 20%

Inferior a 98% e superior a 95 do previsto = 15%

Inferior a 95% do previsto = 10%

4) ASSENTEÍSMO

Faltas injustificadas

Atrasos injustificados

Inferior a 1% = 10%

Superiores a 1% e

Inferiores a 2,5% = 5%

Fórmula do cálculo:

$$N^{\circ} \text{ total de faltas ou atrasos no mês} \times 100 / N^{\circ} \text{ de empregados} \times N^{\circ} \text{ de dias úteis do mês}$$

V Ao término do exercício, nos 10 dias seguintes, a empresa calculará e pagará a cada empregado o percentual de ... do seu salário nominal (ou valor ajustado) e o atribuirá a cada

um (individualizando se computar absenteísmo individualmente ou no total se não individualizar o valor ajustado).

Se individualizar

Total de pontos obtidos	Incidências
100	= 100%
85 à 99,99%	= 85%
70 à 84,99%	= 70% etc.

VI As partes ajustam que os empregados admitidos no período de vigência do presente acordo, participarão proporcionalmente por períodos superiores a um mês, após cumprida a experiência e se não tiverem mais de quatro meses, receberão toda sua participação ao final do exercício, aqui definido;

VII Qualquer dúvida oriunda do presente acordo será objetivo de ajuste através de nova negociação entre as partes;

VIII Caso haja mudanças de ordem legal as partes ajustarão o presente acordo aos preceitos ali preconizados;

IX Cópia do presente acordo será levado ao sindicato da categoria predominante para arquivamento, podendo ainda, sê-lo através de cartório de registro de títulos e documentos no caso de recusa do sindicato em recebe-lo.

X E por estarem as partes ajustadas e contratadas, assinam o presente acordo, em 05 vias de igual teor.

Cidade, __/__/__.

1 – Empresa

2 -

1 - Empregados

2 -

3.4.2 Projeto II - ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

Empresa _____, com sede à rua _____, inscrita no CNPJ sob N° _____, neste ato REPRESENTADA por seus DIRETORES, _____, tendo, para tanto, observado as normas definidas, bem como as formalidades estabelecidas na medida provisória n° _____ de ____/____/____, obrigando-se, reciprocamente a cumprir o aqui acordado, vigente no período de ...

I As partes estão conscientes de que a participação ora estabelecida alicerçará o bom relacionamento existente, reforçando os laços de uma parceria mais duradoura e voltada a interesses recíprocos.

II • As partes estão cientes do conjunto de regras definidas na medida provisória n° de ____/____/____ e que passam a enumerar:

- a) A participação nos lucros, aqui definida, não se confundirá com a remuneração, nem a substituirá nem a complementar-la-á;
- b) Não servirá de base a qualquer incidência de encargo trabalhista ou previdenciário;
- c) Não se lhe aplicará o princípio da habitualidade;
- d) Para apuração do lucro real, a empresa deduzirá o valor distribuído, de suas despesas operacionais;
- e) O valor pago, a cada empregado, como participação nos lucros, será tributado individualmente e separadamente, e na fonte, pelo imposto de renda;

III Dez dias após encerrado o exercício, aqui estipulado, a empresa demonstrará seu lucro líquido, para cumprimento do acordado;

IV Havendo lucro, o pagamento se dará até o dia 20 de janeiro de cada ano. E o será na proporção de cada salário. Não havendo lucro, nada será devido.

V Para aferição da participação, aqui ajustada, as partes obedecerão os seguintes parâmetros:

1) DESEMPENHO

FATORES DE AVALIAÇÃO	IMPORTÂNCIA RESULTADOS
Capacidade de planejar, executar e concluir suas tarefas nos prazos determinados	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Habilidade de negociar e coordenar com clientes internos e externos	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Capacidade de identificar problemas e suas causas	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Facilidade de criar novas idéias e de inovar métodos ou processos de trabalho	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Capacidade de adequar ao grupo e estabelecer uma dinâmica de consecução de objetivos	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Facilidade de estabelecer uma comunicação segura na transmissão de informações	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Habilidade de se adaptar a mudanças e de reagir a diferentes situações	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Capacidade de manter o auto controle mesmo em situações de pressão	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
capacidade de partilhar com seus colegas seus conhecimentos e habilidades	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Capacidade de se dedicar ao trabalho com afinco, eficiência, Assiduidade e pontualidade	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Comentários Avaliador:

Comentários Avaliador:

Comentários Revisor:

FORMA DE PONTUAÇÃO

1 A 4	=	02 pontos
4,1 a 6	=	04 pontos
6,1 a 8	=	06 pontos
8,1 a 9	=	08 pontos
9,1 a 10	=	10 pontos

1) FATURAMENTO PREVISTO

FORMA DE PONTUAÇÃO

Igual ou Superior a 100% do previsto	=	50%
Menor de 100% a 90% do previsto	=	35%
Inferior a 90% Superior a 80% do previsto	=	20%

2) PERDA ZERO

FORMA DE PONTUAÇÃO

Menor ou igual a 2%	=	20%
Superior a 2% Inferior a 3%	=	10%
Superior a 3% Inferior a 4%	=	5%

Matéria-prima usada Kg / Produtos Produzidos - 5% Perda Natural Kg

3) ABSENTEÍSMO

Faltas (injustificadas)

Atrasos (injustificados)

Acidentes

FORMA DE PONTUAÇÃO

Inferior a 1%	=	20%
Superiores a 1% e inferiores a 2,5%	=	10%
Superiores a 2,5% e inferiores a 3,5%	=	5%

A empresa franqueará sua escrita contábil aos empregados que poderão inclusive, usar serviços de auditoria, externa, para aferição da lisura contábil.

Os empregados admitidos no período só farão jus ao aqui pactuado no primeiro mês completo, após decorrido o período de experiência;

Dúvidas de interpretação, resultados do presente acordo, serão objeto de novo ajuste entre as partes. Cópia do presente acordo será levada a protocolo, no sindicato dos empregados da categoria;

E por estarem as partes de acordo, com o aqui pactuado, o que prometem cumprir em todos os seus termos, assinam o presente documento em 05 vias de igual teor.

Cidade, __/__/__.

EMPRESA

EMPRESA

EMPRESA

EMPREGADO

EMPREGADO

EMPREGADO

Esses dois modelos de projeto, sendo o primeiro para o emprego da participação nos resultados, e o segundo para o emprego da participação nos lucros das empresas, são meramente exemplos. Cada empresa, conforme sua atividade, sua situação financeira e econômica, farão o seu pacto com seus trabalhadores .

3.5 A SITUAÇÃO ATUAL DA DISTRIBUIÇÃO NO BRASIL

A participação nos lucros ou resultados no Brasil, não vem sendo difundida com muita intensidade, mas aumentou um pouco depois da medida provisória ter sido editada no governo de Itamar Franco. Onde a distribuição de lucros ou resultados foi completada com uma série de benefícios fiscais, e os empresários começaram a correr atrás da nova modalidade de remuneração.

Muitas empresas, e isto já virou tendência, estão preferindo pagar participação nos lucros ou resultados porque ela tem custos bem inferiores aos reajustes em cima de salários. Os aumentos carregam um custo de direitos sociais bem maior e ainda não causam estímulo ao trabalho, como a participação nos resultados ou lucros. Os programas de participação funcionam como um incentivo ao trabalhador, que ao receber aquela recompensa, aumenta seu nível de comprometimento e interesse com a empresa.

As empresas que estão sendo pioneiras em fazer a distribuição, são geralmente caracterizadas como organizações bem estruturadas e maduras, que procuram no trabalhador, a parceria ideal para alcançar seus objetivos.

Para esclarecer a situação atual da distribuição, nada melhor, que demonstrar de forma resumida como que algumas empresas estão partilhando seus lucros ou resultados.

3.5.1 Exemplos de empresas que estão compartilhando seus lucros

a) **Xerox do Brasil:** A participação nos resultados está em torno de US\$ 11 milhões/ano, cerca de 2,3 salários, as metas são definidas todos os anos, sendo a finalidade premiar o desempenho individual e de grupo, (Fonte: Revista Serhumano, 11/95, p.15);

b) **Marisol S.A.:** Participação de 10% do lucro líquido. 70% distribuídos independente das metas e 30% vinculados a elas, correspondendo a 83% do salário de cada empregado;(Fonte: Jornal Gazeta Mercantil, 17/11/1998,P.D.5);

c) **Souza Cruz :** A vigência do acordo é de 4 anos e será distribuído 1,26 do salário base ao ano ou 5,04% em 4 anos, (Fonte: Revista Serhumano, 11/95, p.15);

- d) **Alimentação SP (Lacta)** : 25% sobre o lucro da venda de ovos de Páscoa; (Fonte: Revista Serhumano, 11/95, p.15);
- e) **Brasilata S.A. Embalagens Metálicas**: Participação de 15% do lucro após o IR, baseado no índice de produtividade e eficiência; (Fonte: Revista Serhumano, 11/95, p.15);
- f) **Editora Globo**: Meio salário anual; (Fonte: Revista Serhumano, 11/95, p.15);
- g) **GMK Eletrônica**: A distribuição será feita em cima do lucro líquido do semestre, nos seguintes percentuais: Até R\$ 4.000.000,00 de 0 a 2%; R\$ 4.000.000,00 a R\$ 8.000.000,00 de 1 a 3%; acima de R\$ 8.000.000,00 de 2 a 4%, (Fonte: Revista Serhumano, 11/95, p.15);
- h) **Tigre Tubos e Conexões S.A.**: distribuição de 1,04 a mais do salário base, as metas são estabelecidas prevendo a redução de despesas fixas e o aumento do faturamento, (Fonte: Jornal Gazeta Mercantil, 17/11/1998, p.d.5);
- i) **Metalúrgica João Wiest** : estabelece que os funcionários recebam no mínimo um abono de 20% do salário, a porcentagem a mais em relação aos 20% varia de acordo com o setor, que tem uma pontuação diferente em relação às metas estabelecidas para cada unidade, (Fonte: Jornal Gazeta Mercantil, 17/11/1998, p.D.5);
- j) **Ferramentas Gerais Com. E Imp. S.A.**: estabelece a distribuição sobre o lucro líquido após o Imposto de Renda, na base de 1,2% sobre o salário integral do funcionário, (Fonte: Revista Serhumano, 11/95, p.15);
- k) **Semco S.A.** : O valor a ser distribuído aos empregados corresponde a 15% do lucro antes do IR, serão distribuídos conforme a rentabilidade dos setores da empresa, (Fonte: Revista Serhumano, p.15);
- l) **João Fortes Engenharia S.A.** : a base de cálculo tem por base o lucro após o IR, os critérios de distribuição são o tempo de casa e a avaliação de desempenho individual, (Fonte: Revista Serhumano, 11/95, p.15)

3.5.2 A experiência de empresas pioneiras

Após o relato resumido de como as empresas dividem seus lucros ou resultados, cabe propor de forma mais abrangente o exemplo de algumas empresas que estão sendo pioneiras no plano de distribuição de lucros ou resultados.

3.5.2.1 Xerox do Brasil S.A.

Há mais de dez anos, a Xerox do Brasil S.A., introduziu uma política de participação nos resultados. No início, os beneficiados foram os altos executivos, atingindo depois os gerentes. Em 1991, a empresa resolveu estender o pagamento a todos os 5.300 funcionários e implantou o programa Desafio.

A Xerox começou a planejar o seu futuro há 13 anos como o programa Liderança Através de Qualidade, cujo objetivo principal era aumentar a produtividade e melhorar o atendimento e repassar os resultados aos empregados. “A direção sabia o quanto era importante envolver todos os colaboradores nesse processo e também houve manifestação por parte dos funcionários, uma vez que só o alto escalão tinha esse tipo de remuneração variável”, explica o gerente de Compensação e Organização, Coriolano Resende.

As metas são definidas todos os anos e válidas nas 46 unidades da organização. A finalidade é premiar o desempenho individual e de grupo de funcionários, toda vez que as metas são ultrapassadas.

A empresa vem pagando aos funcionários US\$ 11 milhões por ano, que representa uma média de 2,3 salários/ano para 95% dos empregados. A alta gerência (5%) pode receber até cinco salários. Segundo Resende, a satisfação dos empregados, a melhoria dos processos e a diminuição do desperdício estão sendo gratificantes. (Fonte: Revista Serhumano, 11/95, p.18).

3.5.2.2 Marisol S.A.

Marisol S.A., indústria do vestuário de Jaraguá do Sul (SC), é um exemplo bem sucedido de empresa que decidiu dividir seu lucro com os funcionários. Desde 1994, cada um dos 3.600 funcionários recebem participação nos lucros, o equivalente a 83% do salário. Setenta por cento deste valor foi distribuído independente das metas atingidas e os 30%

restantes estão vinculados a faturamento, lucro líquido, retorno sobre investimento, panos rejeitados, perdas e desperdício, pontualidade, qualidade entre outras.

Para entrar nesse processo, a Marisol iniciou em 1991 um amplo processo de reengenharia que durou até o final de 1993. O objetivo era produzir mais com um quadro menor de funcionários e com mais qualidade. A empresa reduziu de 5 mil para 3,6 mil o número de funcionários, racionalizou os processos internos e revisou os benefícios. “Mantemos os benefícios, mas de forma profissional e não paternalista”, explica o gerente de recursos Humanos, Jair Pasquali.

Os resultados obtidos estão agradando os funcionários e à direção da empresa. O faturamento que era de US\$ 90 milhões em 1990 cresceu 75% em 1995, ou US\$ 158 milhões. A produção de panos também aumentou. Passou de 3.796 toneladas para 4.157 toneladas. (Fonte: Revista Serhumano, 11/95, p.12).

3.5.3 Objetivos Atingíveis pela adoção da participação

A experiência das empresas que adotam a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados no Brasil, destaca como objetivos alcançáveis:

- aperfeiçoamento das relações de trabalho;
- melhoria da produtividade das empresas;
- estímulo a livre negociação;
- engajamento da força de trabalho na busca de melhores resultados;
- melhor distribuição dos ganhos entre empregado e empregador;
- melhoria de qualidade de produtos/serviços; economia de insumos;

Mas para que esses objetivos sejam alcançáveis, a empresa precisa ter transparência na divulgação dos resultados e formar sistemas de medição simples, transparentes e eficazes.

3.6 A SITUAÇÃO ATUAL DA DISTRIBUIÇÃO NO EXTERIOR

O sucesso alcançado pelos planos de participação varia de país para país. Parece que este tem sido maior nos Estados Unidos, particularmente na última década, e menor, em

outros países europeus onde o sistema econômico é complexo. Boa parte, explica-se pelas vantagens tributárias concedidas, ou não, pelos diferentes países.

Nos Estados Unidos os benefícios tributários para as empresas que possuem planos de participação, independente do tipo, são substanciais. As empresas praticam a distribuição com a intenção de fornecer condições de aposentadoria aos seus empregados. O funcionário não recebe toda a sua participação sempre que tiver distribuição, parte dela vai para um fundo de aposentadoria em seu nome.

Na Inglaterra, o número de empresas praticando planos de participação é relativamente pequeno, apesar da existência de incentivos legais.

Já, na França, os planos de participação são feitos com intensidade, onde a lei visa aumentar o nível de investimento na economia e o nível da poupança pessoal. O empregado não paga impostos ou contribuições sociais sobre a sua participação e o empregador recebe isenções tributárias sobre as contribuições realizadas ao plano de participação.

Na Holanda, um bom número de empresas possuem planos voluntários de participação, se destacando nos planos de participação nos lucros, os fundos de poupança, financiados por contribuições de ambos, empregadores e empregados. Pode-se citar como empresas pioneiras a Philips, seus 65.000 empregados recebem anualmente um bônus relacionado aos dividendos distribuídos na base de 6% do salário-base em média. Da mesma forma, a Unilever paga aos seus 10.900 empregados, bônus semestrais que somam 8,33% dos lucros anuais.

Na Venezuela, cada empresa deve distribuir 10% dos seus lucros líquidos anuais entre seus empregados, sendo que o pagamento deve variar entre 15 e 60 dias de salário. O montante do lucro a ser distribuído não exclui provisões para imposto de renda. A parcela de lucros correspondente a cada empregado é calculada conforme o seu salário base; e a participação, em alguns casos, é matéria de negociação coletiva.

No Chile, todas as empresas devem apartar anualmente 10% dos seus lucros tributáveis para distribuição entre seus operários, desde que superior a 10% do capital investido. De qualquer maneira, a parcela de lucros alocada individualmente não pode exceder a 6% do salário base anual. São elegíveis unicamente trabalhadores que demonstram certa assiduidade (70%) e sejam sindicalizados. Afinal, metade dos lucros assim distribuídos destinam-se a financiar os programas sociais administrados pelos sindicatos.

CAPÍTULO IV

4 - CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTÕES

Neste capítulo será avaliado o objetivo pelo qual se fez essa pesquisa, mostrando as considerações finais sobre o tema abordado, e fazendo algumas recomendações sobre o assunto que possam merecer pesquisas adicionais em futuros trabalhos.

4.1 Considerações finais

Esta monografia foi realizada com o objetivo de demonstrar como que se aplica a distribuição da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas.

Foram seguidos alguns passos, que muito ajudaram na elucidação do tema proposto, como o histórico sobre a participação no Brasil e no exterior, o desencadeamento de todas as normas transcritas nas Constituições Federais, a explicação por detalhes da medida provisória que rege a participação, mostrando modelos, exemplos de empresas que praticam a participação, e observando a situação atual de como se está aplicando a participação nos lucros ou resultados no Brasil e no exterior.

A participação dos trabalhadores nos lucros é vista atualmente por boa parte do meio empresarial como sempre foi, isto é, como um problema. E pode vir a sê-lo, efetivamente, se mal entendida e aplicada.

A experiência de algumas empresas mostra que ao invés de um problema, pode vir a ser uma oportunidade, porque geralmente, quando os trabalhadores tem sua participação nos resultados da empresa, muita coisa melhora, como o faturamento, o desperdício, o atendimento ao cliente, a satisfação e o comprometimento do trabalhador para com a empresa.

As forças que bloqueiam a participação do sistema pelas empresas podem ser, por exemplo, a dificuldade de se mostrar, com clareza, o montante de lucro a servir de base de cálculo para a distribuição entre os empregados, outro bloqueio que pode ser citado, é que as empresas brasileiras não costumam remunerar seus empregados pelos seus méritos, a premiação ao desempenho é pouco difundida no Brasil.

Mas existem, por outro lado, fatores que impulsionam favoravelmente a participação. Sabe-se que as possibilidades do país manter uma taxa sempre crescente da produtividade, sem se incorrer em substanciais investimentos, estão se encurtando perigosamente. Novos, e mais sofisticados investimentos, entretanto, exigirão um maior contingente de mão-de-obra qualificada. Mão-de-obra esta que dificilmente poderá vir a ser remunerada à altura do desempenho desejado, dentro dos limites da administração salarial convencional. A participação nos lucros ou resultados representa uma alternativa, talvez a única, de se fornecer esse estímulo.

4.2 Sugestões

Esta monografia foi desenvolvida praticamente no começo da mudança do modo de pensar do meio empresarial, da classe trabalhista e também das forças sindicais.

A Medida Provisória (com força de lei, editada em dezembro de 1994) que rege a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas está sendo praticada ainda com pouco vigor. As empresas que estão fazendo a distribuição de lucros e ou resultados com seus empregados são classificadas geralmente como organizações de grande porte, bem estruturadas, e que já perceberam na prática que além de estarem seguindo a lei, estão tendo melhores retornos financeiros e sociais.

Muitos acontecimentos ainda vão surgir, a Medida Provisória vem sendo reeditada todo mês, e haverá um momento que ela deverá passar a ser lei obrigatória e a vigorar para todas as empresas, e não apenas para aquelas que fazem o pacto com seus empregados, como está acontecendo neste momento.

E, certamente é matéria que deverá ser muito explorada ainda, quer no esclarecimento do meio empresarial como da classe assalariada, pois todos devem estar preparados para assumir este compromisso, seja por obrigatoriedade ou por vontade de pactuar esta participação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASTI, Vera. *Metodologia Científica*, São Paulo, Atlas, 1989.

CARRION, Valentin. *A participação nos lucros*, 19.ed., São Paulo, Saraiva, 1995.

CUNHA, Solón de Almeida. *Da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa*, São Paulo, Saraiva, 1997.

FERREIRA, Carlos Eduardo Moreira. Participação nos lucros e Modernização, *Revista SERHUMANO, Informativo Profissional*, p.24-5, fev./1997.

INACIO FILHO, Geraldo. *A monografia nos cursos de graduação*. 2. ed., Uberlândia, Ed. UFU, 1994.

LOBOS, Júlio. *A participação dos trabalhadores nos lucros das empresas*, São Paulo, Saraiva, 1996.

MAGANO, Octávio Bueno. *Participação nos lucros ou resultados*, São Paulo, Dialética, 1995.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 7.ed., São Paulo, Saraiva, 1989.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Comentários aos Enunciados do TST*. São Paulo, *Revista dos Tribunais*, 1991.

OLIVEIRA, Ricardo Mariz de. *Participação dos empregados nos lucros*. São Paulo, Dialética, 1995.

PIRELLI FILHO, Vicente. *Remuneração estratégica*. São Paulo, Atlas, 1996.

RIBEIRO, Geraldo Magela. Redução de custos mais maximização de resultados. *Revista SERHUMANO, Informativo Profissional*, p.36-7, jan./1997.

ROMANO, Sylvia. Na hora de participação nos resultados. *Revista SERHUMANO, Informativo Profissional*, p.10, nov./1995.

ROMITA, Arion Sayão. *Participação dos trabalhadores nos lucros.* São Paulo, Dialética, 1995.